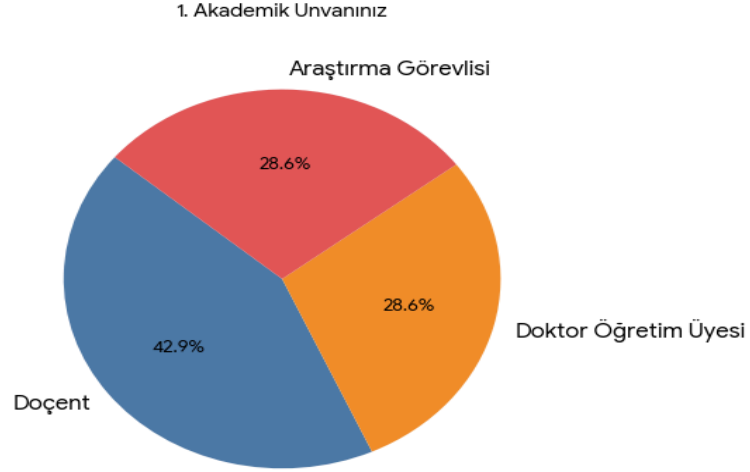


TÜRKÇE EĞİTİMİ AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ

1. Akademik Unvanınız

- **Doçent:** %42.9 (3 kişi)
- **Doktor Öğretim Üyesi:** %28.6 (2 kişi)
- **Araştırma Görevlisi:** %28.6 (2 kişi)

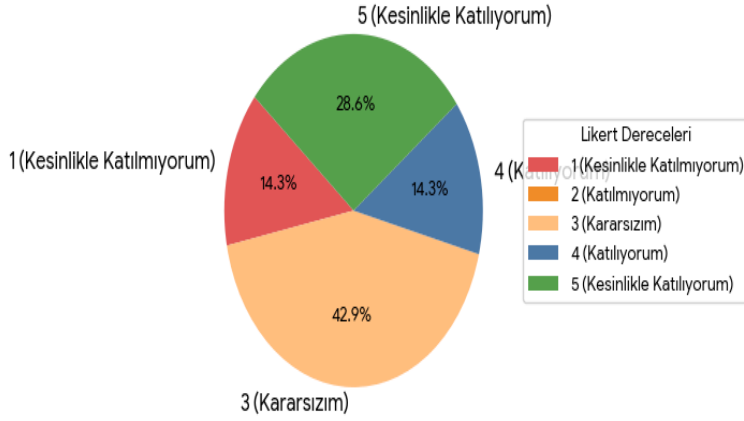


Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalı akademik personel memnuniyet anketine katılan toplam 7 personelin unvan dağılımı incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların en büyük dilimini **%42.9** oranla Doçent kadrosundaki öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Doktor Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlisi unvanlarına sahip personel ise **%28.6'sar** oranla eşit düzeyde katılım sergilemiştir. Bu dengeli dağılım, anket sonuçlarının hem karar verici kademelerin hem de araştırma destek personelinin bakış açısını yansıtmalarını sağlamaktadır.

2. Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalında alınan kararlar şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmektedir

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %42.9 (3 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)

2. Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalında alınan kararlar
şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmektedir

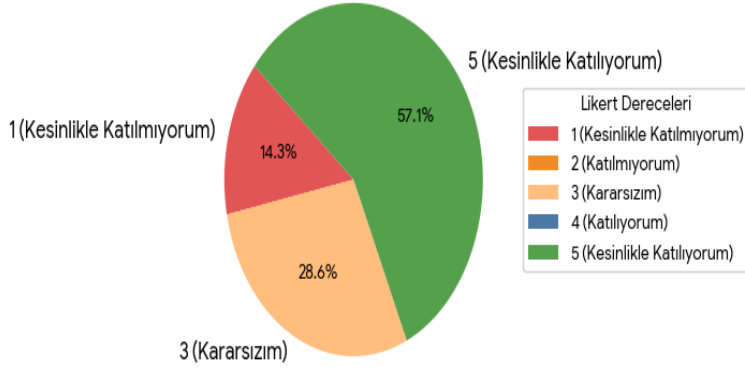


Anabilim dalında yürütülen idari ve akademik karar süreçlerinin şeffaflığına yönelik personel algısı oldukça parçalı bir görünüm sunmaktadır. Katılımcıların en büyük çoğunluğu (%42.9) kararların adilliği konusunda çekimser kalmayı tercih ederek "Kararsızım" cevabını vermiştir. Süreçlerden memnun olan olumlu kitle toplamda %42.9 iken, %14.3'lük bir kesim kararların adaleti konusunda tamamen olumsuz düşünmektedir. Yüksek kararsızlık oranı, yönetsel kararların gerekçelerinin ve işleyiş adımlarının personel arasında daha görünür kılınması ihtiyacını doğrulamaktadır.

3. Ana Bilim Dalı ve Bölüm yönetimine ihtiyaç duyduğumda kolaylıkla ulaşabiliyorum.

- 1 (Kesinlikle Katılmıyorum): %14.3 (1 kişi)
- 2 (Katılmıyorum): %0 (0 kişi)
- 3 (Kararsızım): %28.6 (2 kişi)
- 4 (Katılıyorum): %0 (0 kişi)
- 5 (Kesinlikle Katılıyorum): %57.1 (4 kişi)

3. Ana Bilim Dalı ve Bölüm yönetimine ihtiyaç duyduğumda kolaylıkla ulaşabiliyorum.

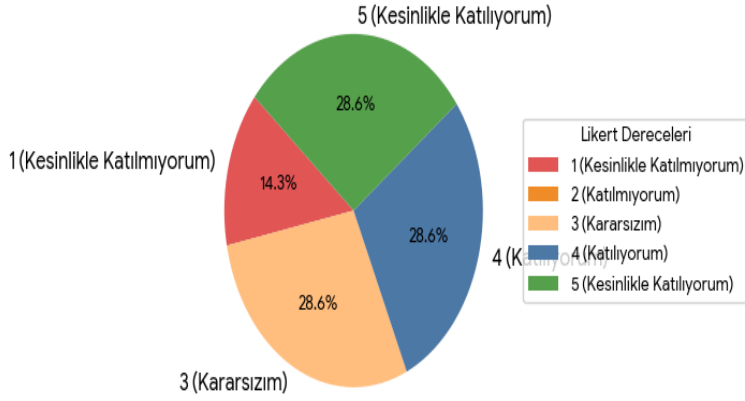


Bölüm ve anabilim dalı yönetiminin erişilebilirliği, anket genelinde oldukça yüksek memnuniyet oranına sahip başlıklar arasında yer almaktadır. Personelin yarıdan fazlası (%57.1) ihtiyaç duyduğu her an yönetime kolaylıkla ulaşabildiğini kesin bir dille onaylamıştır. Bu konuda kararsız olduğunu bildiren kitle %28.6 seviyesindeyken, idari erişimde sorun yaşayanlar sadece %14.3 oranındadır. Alınan yanıtlar, yönetim kademesi ile akademik kadro arasındaki dikey iletişim kanallarının işlevsel ve açık olduğunu göstermektedir.

4. Ana Bilim Dalı toplantıları ve akademik süreçler etkili ve verimli bir şekilde yürütülmektedir.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %28.6 (2 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)

4. Ana Bilim Dalı toplantıları ve akademik süreçler etkili ve verimli bir şekilde yürütülmektedir.

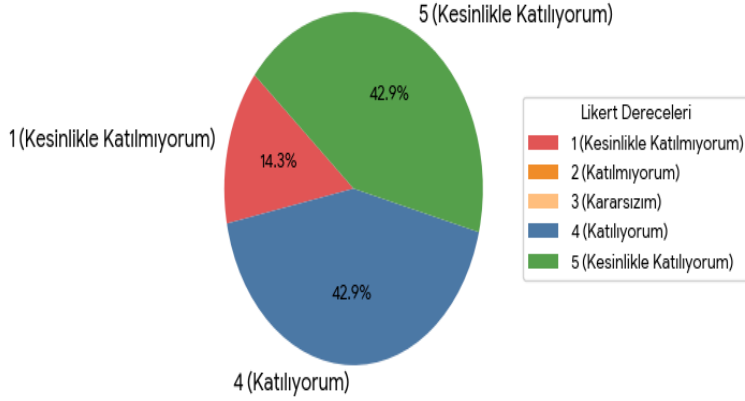


Bölüm bünyesinde gerçekleştirilen akademik kurulların ve toplantıların niteliğine dair çoğunluğun olumlu bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Akademik personelin toplamda **%57.2'si** toplantıların etkili ve verimli yürütüldüğünü beyan ederek bu sürece destek vermiştir. Katılımcıların **%28.6'sı** bu konuda nötr bir duruş sergilerken, toplantıların verimsiz geçtiğini düşünenlerin oranı **%14.3'te** kalmıştır. Bu veriler, toplantıların genel amacına ulaştığını göstermekle beraber çekimser kitlenin beklentilerinin de dikkate alınması gerektiğini ima etmektedir.

5. Ana Bilim Dalımız eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesini desteklemektedir.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %0 (0 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %42.9 (3 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %42.9 (3 kişi)

5. Ana Bilim Dalımız eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesini desteklemektedir.

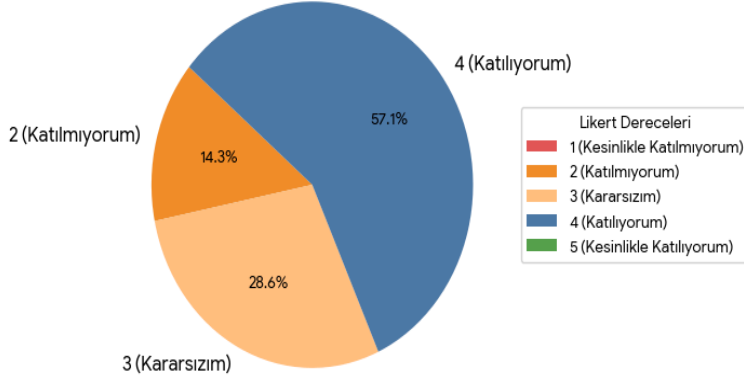


Anabilim dalının eğitim kalitesini artırmaya yönelik kurumsal desteği, personelden en yüksek onay alan memnuniyet maddelerinden biri olmuştur. Akademisyenlerin ezici bir çoğunluğu (**%85.8**) eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesinde bölümün teşvik edici bir rol oynadığını belirtmiştir. Bu olumlu algıya karşılık sadece **%14.3'lük** tek bir katılımcı tamamen zıt kutupta yer alarak karara kesinlikle katılmadığını bildirmiştir. Sonuçlar, anabilim dalının eğitim odaklı vizyoner yapısının personel nezdinde neredeyse tamamen kabul gördüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

6. Bilimsel araştırma, proje ve yayın çalışmalarına yönelik yeterli teşvik ve destek sağlanmaktadır.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %28.6 (2 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %57.1 (4 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %0 (0 kişi)

6. Bilimsel araştırma, proje ve yayın çalışmalarına yönelik yeterli teşvik ve destek sağlanmaktadır.

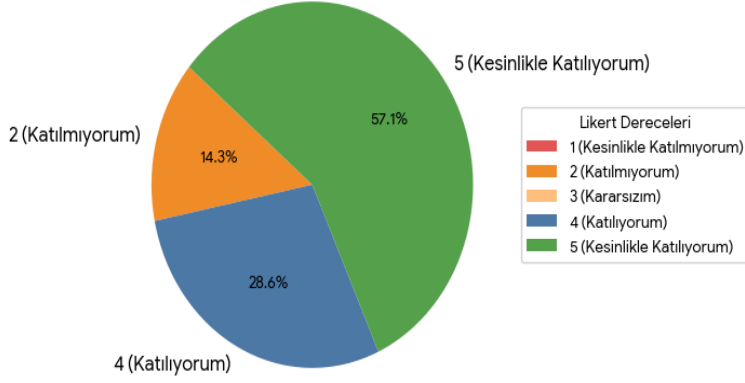


Akademik personelin araştırma ve proje üretme süreçlerine yönelik sağlanan kurumsal teşviklerin yeterliliği incelenmiştir. Katılımcıların yarısından fazlası (%57.1) bilimsel çalışmalarına yönelik verilen idari ve motivasyonel desteklerden memnun olduğunu ifade etmiştir. Personelin %28.6'sı bu konuda kararsız kalırken, teşvik ve desteklerin yetersiz olduğunu savunanların oranı %14.3 düzeyindedir. Genel algı pozitif yönde olsa da, araştırma çıktılarının artırılması adına teşvik mekanizmalarının daha kapsayıcı hale getirilmesi faydalı olacaktır.

7. Ders yükleri uzmanlık alanları dikkate alınarak dengeli bir şekilde dağıtılmaktadır.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %0 (0 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %57.1 (4 kişi)

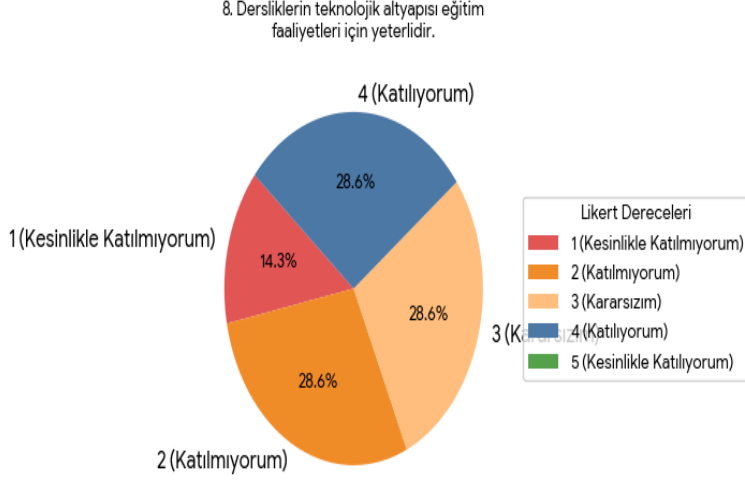
7. Ders yükleri uzmanlık alanları dikkate alınarak dengeli bir şekilde dağıtılmaktadır.



Ders programlarının planlanmasında ve iş yükü adaletinde uzmanlık kriterinin gözetilme düzeyi ölçülmüştür. Katılımcıların **%85.7'si** gibi oldukça yüksek bir çoğunluğu, ders dağılımlarının alan yetkinliklerine uygun ve dengeli yapıldığını onaylamıştır. Bu adil yaklaşıma karşın, ders yükünün dengesiz dağıtıldığını savunan personelin oranı ise sadece **%14.3** seviyesinde kalmıştır. Bu bulgu, idari yönetimin ders görevlendirmelerinde liyakat ve akademik uzmanlık ilkelerine büyük ölçüde sadık kaldığını göstermektedir.

8. Dersliklerin teknolojik altyapısı eğitim faaliyetleri için yeterlidir.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %28.6 (2 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %0 (0 kişi)

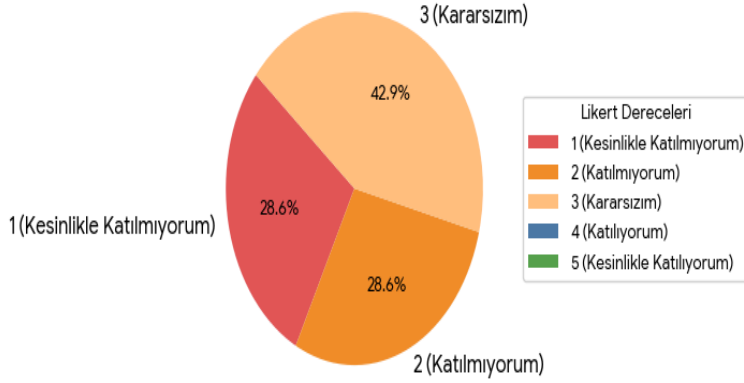


Elimizdeki verilere göre eğitim-öğretim mekanlarında sunulan teknolojik imkanların yeterliliği, ankette belirgin memnuniyetsizlik yaratan alanlardan biridir. Akademik personelin **%42.9'u** dersliklerin teknolojik donanımını açıkça yetersiz bulduğunu beyan etmiştir. Teknolojinin yeterli olduğunu düşünen olumlu kitle ile kararsız kalan grup **%28.6'sar** oranla eşit dağılım sergilemiştir. Bu durum, projeksiyon, internet ve bilgisayar sistemleri gibi derslik materyallerinin ivedilikle elden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

9. Çalışma ortamı ve ofis imkânları akademik faaliyetlerimi yürütmem için uygundur.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum): %28.6 (2 kişi)**
- **2 (Katılmıyorum): %28.6 (2 kişi)**
- **3 (Kararsızım): %42.9 (3 kişi)**
- **4 (Katılıyorum): %0 (0 kişi)**
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum): %0 (0 kişi)**

9. Çalışma ortamı ve ofis imkânları akademik faaliyetlerimi yürütmem için uygundur.

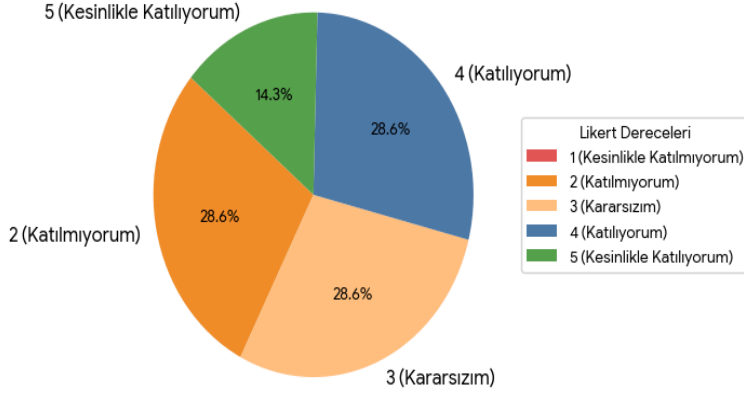


Akademisyenlerin bireysel ve bilimsel çalışmalarını yürüttükleri ofis imkanları, anketin en düşük memnuniyet oranına sahip maddesi olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların hiçbirisi çalışma odalarının fiziki şartlarına dair olumlu bir geri bildirimde bulunmamıştır. Personelin **%57.2'si** ofislerin elverişsiz olduğunu belirtirken, kalan **%42.9'luk** kitle ise kararsız kategorisinde yer almıştır. Odaların darlığı ve fiziksel yetersizliği, akademik üretkenliği doğrudan tehdit eden birincil yapısal problem olarak saptanmıştır.

10. İnternet, otomasyon ve bilgi işlem hizmetlerinden memnunum.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %28.6 (2 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %14.3 (1 kişi)

10. İnternet, otomasyon ve bilgi işlem hizmetlerinden memnunum.

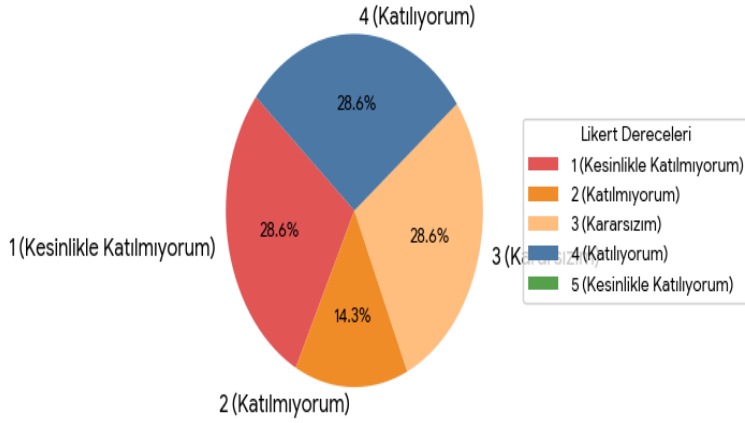


Üniversite ve fakülte genelinde sunulan dijital altyapı ile bilgi işlem hizmetlerine yönelik görüşlerin heterojen bir yapıda olduğu görülmektedir. Katılımcıların **%42.9'u** internet ve otomasyon sistemlerinin performansından memnun olduğunu ifade etmiştir. Hizmetleri yetersiz bulan olumsuz kitle ile kararsız kalan personelin oranları **%28.6'sar** seviyesinde eşitlenmiştir. Veriler, dijital iş ve işlemlerin aksamaması adına ağ altyapısında istatistiksel bir kararlılığın ve hız artırımının sağlanması gerektiğini göstermektedir.

11. Ana Bilim Dalındaki meslektaşlarımla etkili bir iletişim ve iş birliği içerisindeyim.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %28.6 (2 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %0 (0 kişi)

11. Ana Bilim Dalındaki meslektaşlarımla etkili bir iletişim ve iş birliği içerisindeyim.

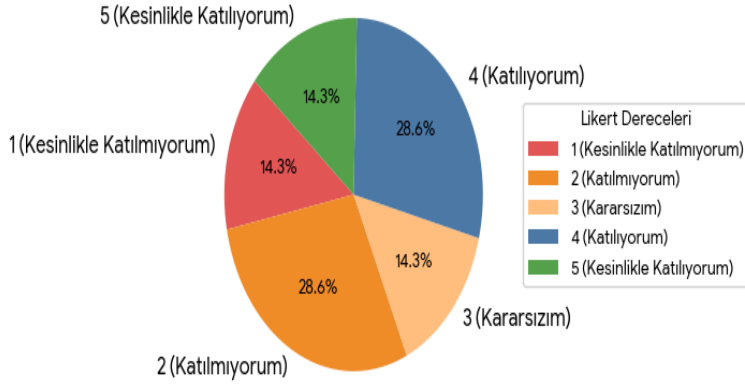


Anabilim dalı içerisindeki sosyal iklim ve meslektaşlar arası ilişkiler boyutunda kayda değer bir iletişim kopukluğu tespit edilmiştir. Katılımcıların **%42.9'u** meslektaşlarıyla etkili bir iletişim ve akademik iş birliği kuramadığını net bir şekilde beyan etmiştir. Meslektaş ilişkilerinden memnun olanların oranı **%28.6'da** kalırken, kalan **%28.6'lık** kesim ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Ortaya çıkan bu tablo, bölüm içerisinde takım çalışmasını ve ortak akademik üretimi canlandıracak sosyal faaliyetlere ihtiyaç olduğunu yansıtır.

12. Bölüm ve fakülte düzeyindeki akademik ve idari süreçlerde iletişim yeterlidir.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %14.3 (1 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %14.3 (1 kişi)

12. Bölüm ve fakülte düzeyindeki akademik ve idari süreçlerde iletişim yeterlidir.

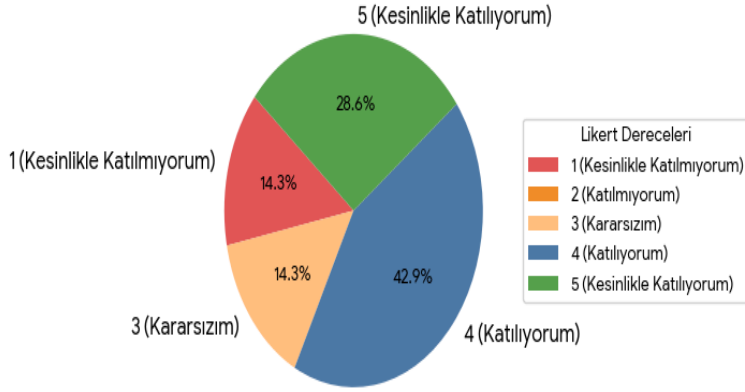


Kurumsal düzeydeki idari süreçlerin ve bilgi akışının yeterliliği konusunda katılımcıların tam ortadan ikiye bölündüğü görülmektedir. Akademik personelin **%42.9'u** resmi ve idari iletişimi yeterli bulurken, tam olarak aynı oranda (**%42.9**) bir kitle ise yetersiz bulmaktadır. İletişim ağını nötr olarak değerlendirenlerin oranı ise sadece **%14.3** seviyesinde kalmıştır. Bu durum, idari kararların duyurulmasında ve işletilmesinde daha şeffaf, kapsayıcı ve çift yönlü bir iletişim modeline geçilmesini zorunlu kılmaktadır.

13. Kilisli Muallim Rifat Eğitim Fakültesinin bir mensubu olmaktan memnuniyet duyuyorum.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %14.3 (1 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %14.3 (1 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %42.9 (3 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)

13. Kilisli Muallim Rifat Eğitim Fakültesinin bir mensubu olmaktan memnuniyet duyuyorum.

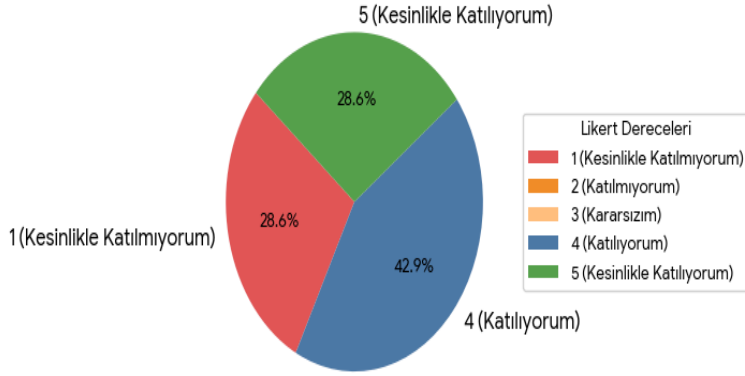


Yaşanan fiziksel, teknolojik ve sosyal eksikliklere rağmen personelin fakülteye yönelik kurumsal aidiyet duygusunun oldukça güçlü olduğu saptanmıştır. Katılımcıların **%71.5'i** fakültenin bir mensubu olmaktan memnuniyet duyduğunu açıkça belirtmiştir. Kurumsal aidiyeti düşük olan olumsuz kitle ile kararsız kitle ise **%14.3'er** gibi oldukça küçük oranlarda kalmıştır. Bu yüksek aidiyet bağı, fakültedeki çalışma ve altyapı koşulları düzeltildiğinde personel performansının hızla artacağını göstermektedir.

14. Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalının hedef ve vizyonunun akademik beklentilerimle uyumlu olduğunu düşünüyorum.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %0 (0 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %42.9 (3 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)

14. Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalının hedef ve vizyonunun akademik beklentilerimle uyumlu olduğunu düşünüyorum.

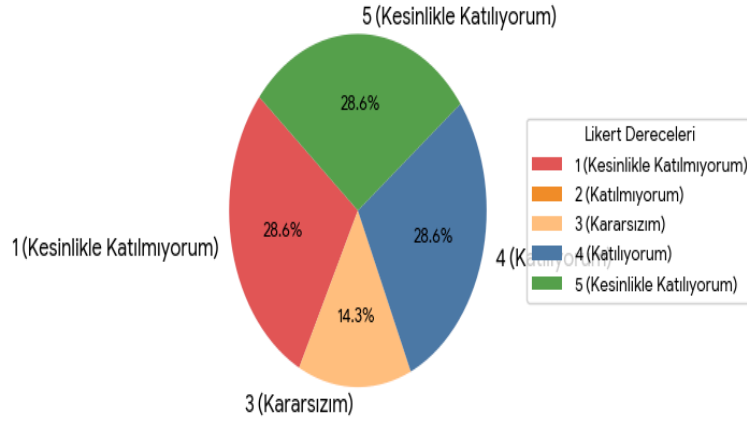


Anabilim dalının belirlediği stratejik vizyonun, akademisyenlerin bireysel kariyer ve gelişim hedefleriyle örtüşme düzeyi incelenmiştir. Katılımcıların **%71.5'i** bölümün geleceğe dönük vizyon ve hedeflerinin kendi beklentileriyle tam bir uyum içinde olduğunu vurgulamıştır. Buna karşın personelin **%28.6'sı** hedefleri tamamen uyumsuz bularak "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğine yönelmiştir. Bu keskin ayrım, stratejik hedefler tasarlanırken tüm akademik kadronun uzmanlık ve eğilimlerinin kapsanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

15. Genel olarak Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalındaki çalışma ortamından memnunum.

- **1 (Kesinlikle Katılmıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **2 (Katılmıyorum):** %0 (0 kişi)
- **3 (Kararsızım):** %14.3 (1 kişi)
- **4 (Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)
- **5 (Kesinlikle Katılıyorum):** %28.6 (2 kişi)

15. Genel olarak Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalındaki çalışma ortamından memnunuz.



Tüm alt boyutların birleşimi niteliğindeki genel memnuniyet sorusunda, personelin çoğunluğunun pozitif eğilimde olduğu görülmektedir. Katılımcıların **%57.2'si** anabilim dalındaki genel çalışma atmosferinden memnun olduğunu dile getirmiştir. Genel ortamdan memnun olmadığını bildiren kitle **%28.6** olurken, kararsız kitle **%14.3** seviyesindedir. Fiziki koşullar ve iş birliği eksiklikleri giderilirse, genel memnuniyet oranının mutlak bir uzlaşıya yaklaşacağı değerlendirilmektedir.

16. Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalının güçlü yönleri sizce nelerdir?

- **Ortaklaşan İfadeler ve Frekans Bilgileri:**
 - İletişim, Koordinasyon ve İş Birliği İmkanları (f: 2)
 - Akademik Kadronun Niteliksel Üstünlüğü (f: 1)
 - Bireysel Performans ve Çalışma Özverisi (f: 1)
 - Programın Kapsayıcılığı ve Disiplinlerarası Araştırma Potansiyeli (f: 1)
 - Herhangi Bir Güçlü Yön Bulunmadığı Düşüncesi (f: 1)

Açık uçlu yanıtlara göre bölümün en belirgin güçlü yönü, vizyoner ve iş birliğine imkan sunan koordinasyon yapısıdır. Akademik kadronun niteliksel olarak üst düzeyde olması ve personelin bireysel çalışmalarındaki yüksek özverisi güçlü taraflar olarak öne çıkmaktadır. Türkçe eğitimi programının kapsam genişliği sayesinde çoklu araştırmalara fırsat tanınması da akademik avantaj olarak nitelendirilmiştir. Bir katılımcının hiçbir güçlü yön görmemesi ise bölüm içi algıların homojen olmadığını ve derin memnuniyetsizlik odakları barındırdığını kanıtlamaktadır.

17. Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğünüz alanlar nelerdir?

- **Ortaklaşan İfadeler ve Frekans Bilgileri:**

- Akademik İş Birliği, Ortak Yayın ve Kolektif Projeler (f: 2)
- Yönetim Süreçleri, Hiyerarşi ve Profesyonellik Standartları (f: 2)
- Bölüm İçi Kırğınılıkların Giderilmesi ve Arkadaşlık Bilinci (f: 1)
- Edebiyat Alanı Başta Olmak Üzere Öğretim Üyesi Kadrosunun Güçlendirilmesi (f: 1)

Katılımcıların geliştirilmesini talep ettiği alanların başında akademik ortaklıklar, kolektif projeler ve ortak yayın çalışmaları gelmektedir. İdari yönetim süreçlerinin daha profesyonel, hiyerarşik teamüllere uygun ve liyakat eksenli işletilmesi gerekliliği ortak vurgular arasındadır. Sosyal boyutta ise personel arasındaki kırğınılıkların aşılması ve kurumsal arkadaşlık bilincinin güçlendirilmesi elzem görülmüştür. Ayrıca anabilim dalı kadrosunun, bilhassa edebiyat alanındaki uzman hoca eksiklikleri giderilerek tahkim edilmesi gerektiği aktarılmıştır.

18. Eğitim-öğretim, araştırma faaliyetleri ve çalışma ortamının geliştirilmesine yönelik önerileriniz nelerdir?

• Ortaklaşan İfadeler ve Frekans Bilgileri:

- Fiziki Koşulların, Ofislerin ve Kişisel Alan Sınırlarının İyileştirilmesi (f: 3)
- Derslik Yetersizliklerinin Çözülmesi ve Teknolojik Ekipman Onarımı (f: 2)
- Yönetimde İstişare Kültürünün Yaygınlaştırılması ve Ders Programlarında Hoca Konforu (f: 2)
- Akademik Ortak Çalışma ve İş Birliğinin Desteklenmesi (f: 1)
- Ders Yüklerinin Azaltılması ve Seçmeli Ders Çeşitliliği (f: 1)
- Araştırma Görevlilerinin İletişime ve İş Akışlarına Aktif Katılımı (f: 1)

Yapısal iyileştirme önerilerinde en yüksek frekans, ofis yetersizliklerinin çözülmesi ve hocalara ait kişisel çalışma alanlarının genişletilmesi talebine aittir. Derslik sıkıntılarının bitirilmesi, bozulan teknik ekipmanların tamir edilmesi ve ders programlarında hoca konforunun gözetilmesi kritik önerilerdir. Yönetim modelinde istişare kültürünün hâkim kılınması, ders yüklerinin düşürülerek seçmeli ders havuzunun zenginleştirilmesi istenmektedir. Son olarak araştırma görevlilerinin iletişim engellerinin kaldırılarak iş akışlarına daha efektif katkı sağlamalarının önünün açılması önerilmiştir.